

דיאא אסדי



אגף השכר
והסכמי עבודה
משרד האוצר



שכר בחברות העירוניות



חוק יסודות התקציב 1985

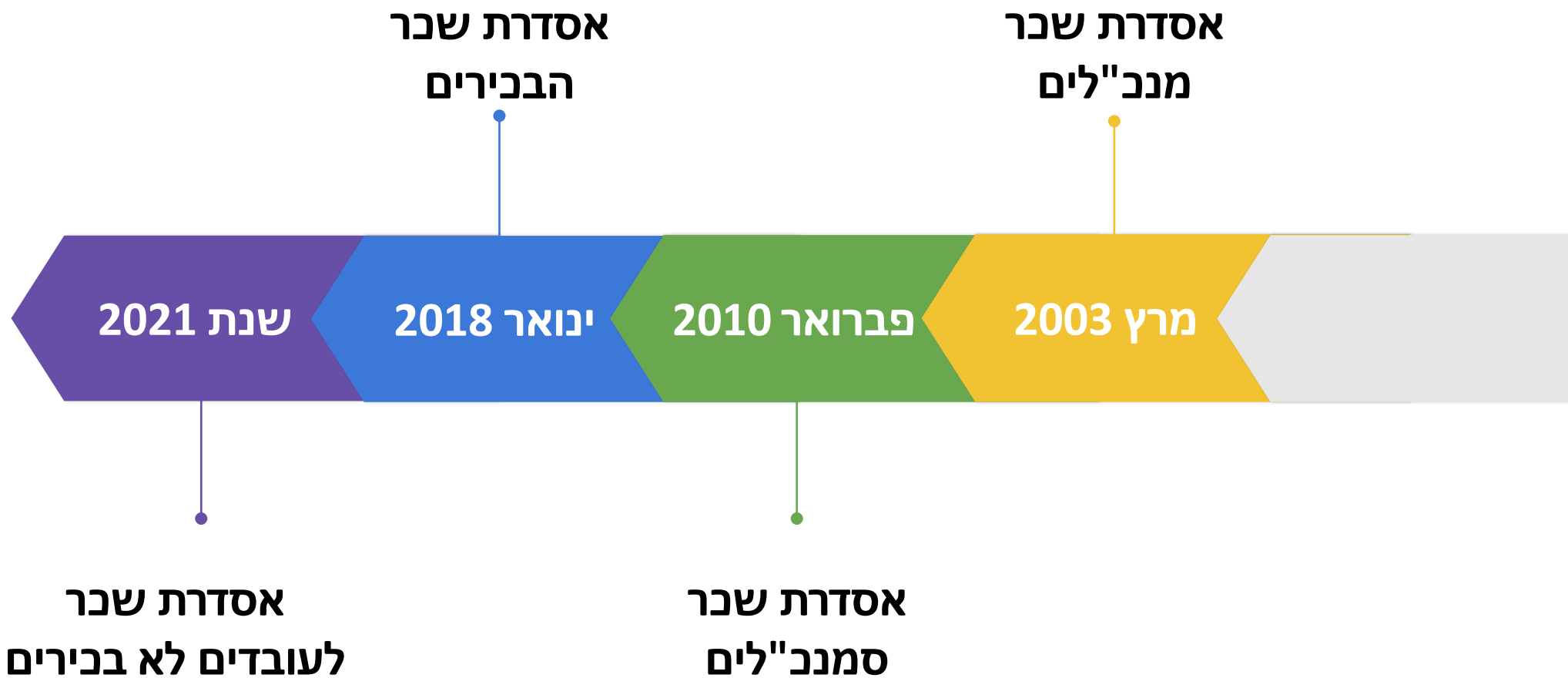
סעיף 29-

"גוף מתוקצב או גוף נתמך לא יסכים על שינויים בשכר, בתנאי פרישה או בגימלאות, או על הטבות כספיות אחרות הקשורות לעבודה, ולא ינהיג שינויים או הטבות כאמור, אלא בהתאם למה שהוסכם או הונהג לגבי כלל עובדי המדינה או באישורו של שר האוצר . . ."

סעיף 21-

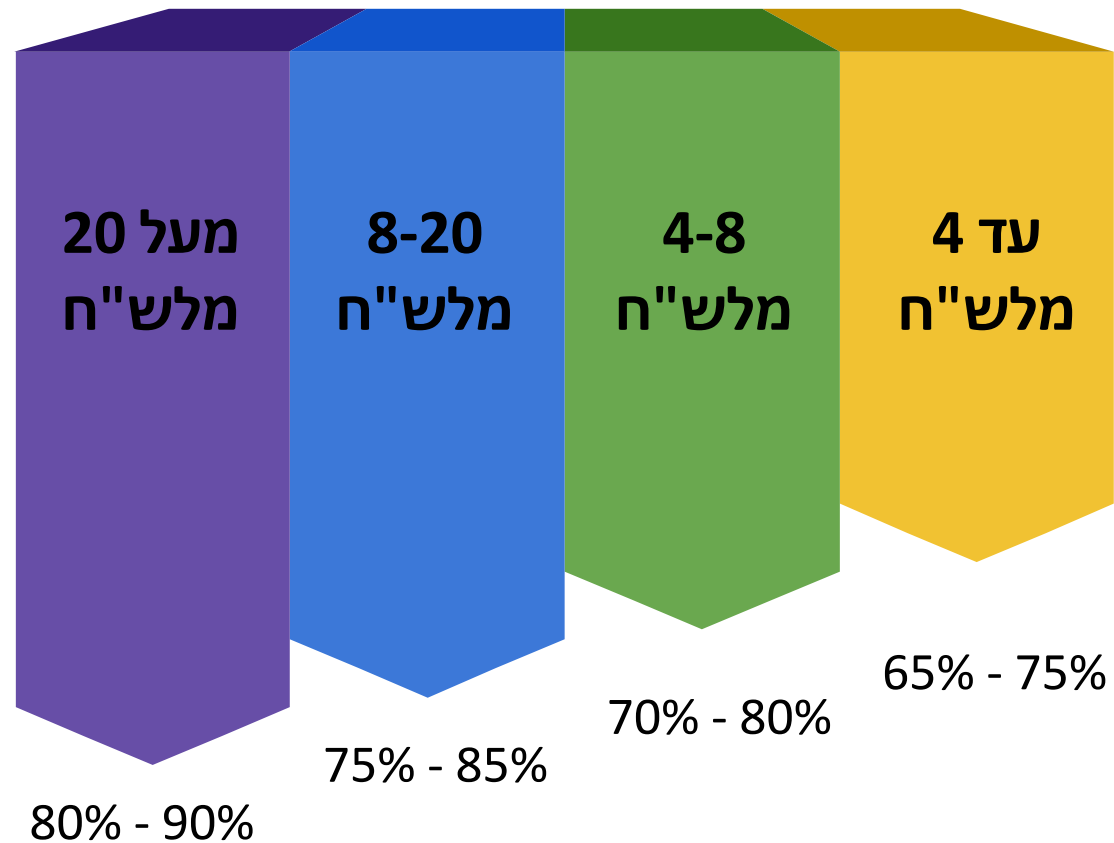
"גוף מתוקצב" – תאגיד, רשות מקומית, מועצה דתית, בנק ישראל, חברה ממשלתית וחברה עירונית

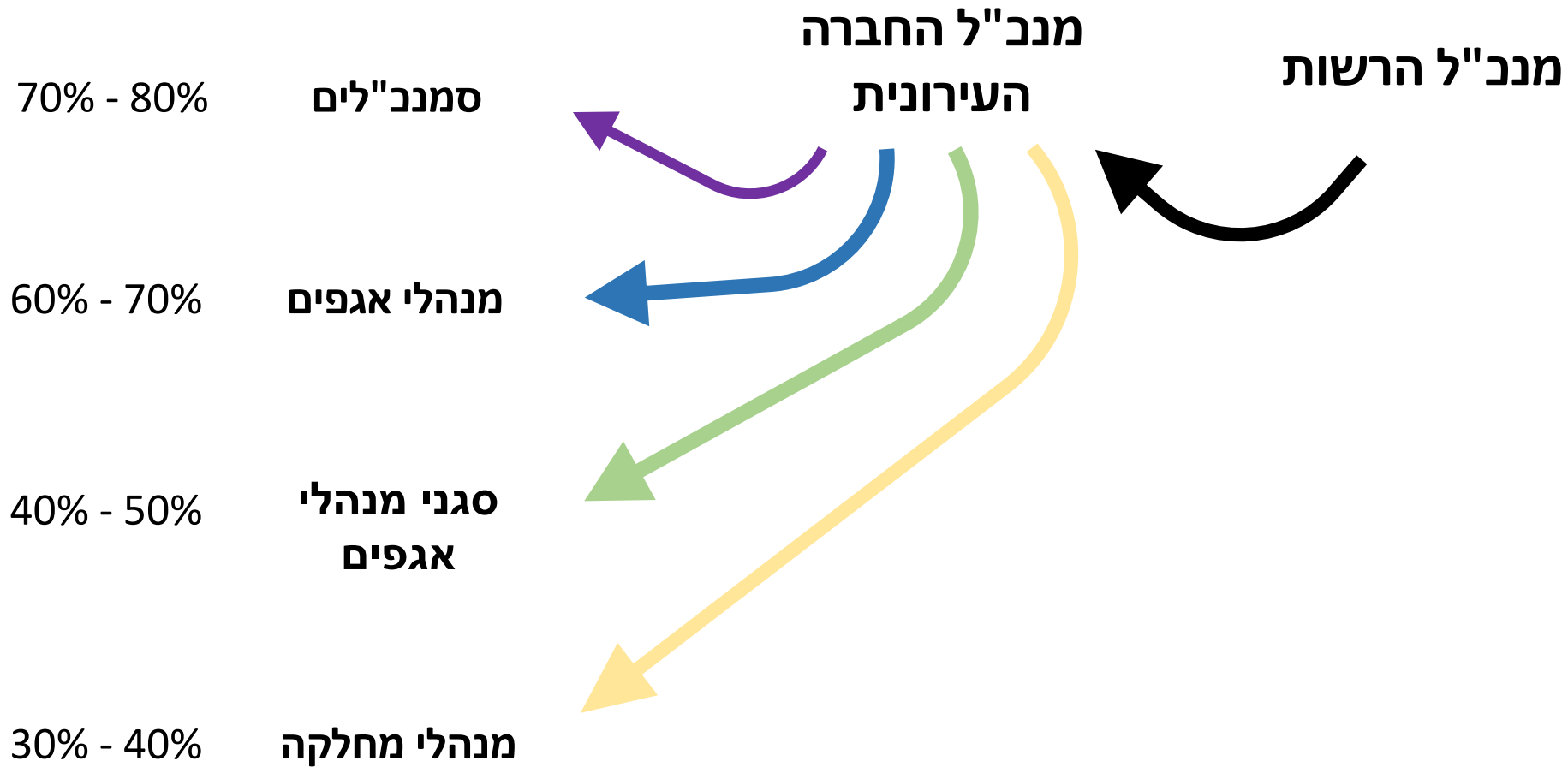
(תאגיד עירוני שאינו חברה עירונית אינו גוף מתוקצב ואינו כפוף לסעיף 29)



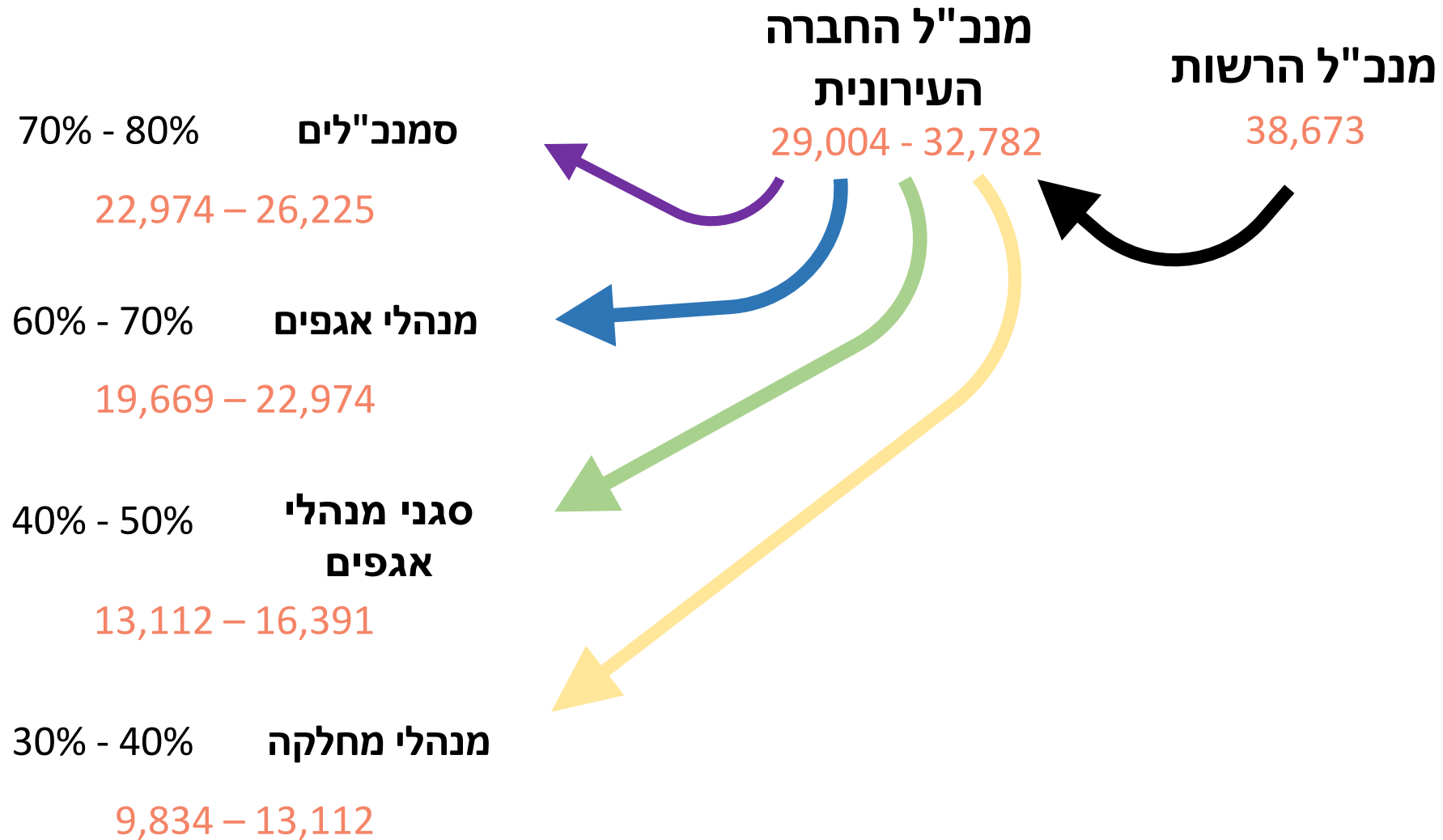


שכר מנכ"ל החברה נגזר משכר מנכ"ל הרשות
ומהיקף פעילות החברה





שכר יתר העובדים לא יעלה על שכר עובדי דור ב' בתפקידים זהים/מקבילים בעירייה לה שייכת החברה.





עובדים לא בכירים – עד לגובה שכר עובדי הרשות (דור ב')

חסרונות המצב הקיים:

- קושי בתרגום השכר ברשות לחברה העירונית
- אין הגדרות לתפקידים רבים בחברות אשר אינם קיימים ברשויות – צורך בקביעת רמת שכר לפי תפקיד.
- אין תמרוץ לעובדים טובים





שינוי מבנה השכר

דירוג דרגה

- מבנה שכר המורכב ממספר תוספות
- שכר לפי הדירוג ולא התפקיד



טווחי שכר שיקליים

שכר לפי תפקידים

לדוגמא

עובד כללי מוסמך: 7,500-9,500

עובד כללי: 6,200-8,200



שינוי מודל קידום שכר

מודל תקציב קידום

קידום בשכר על פי ביצועים והערכות
מעסיק

דירוג דרגה

מנגנוני קידום אוטומטיים
אין תמרוץ לעובדים בשיא הדרגה



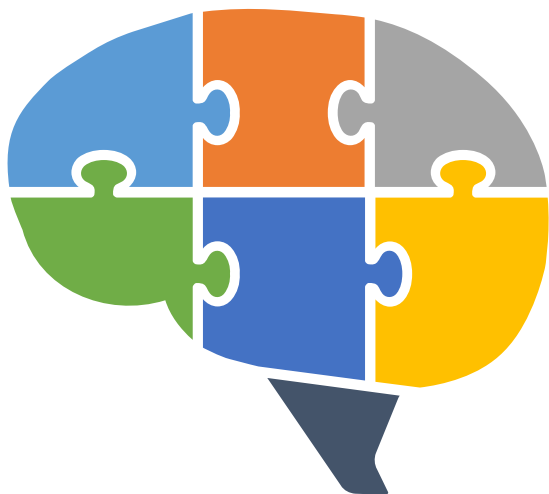
לדוגמא

מסגרת תקציב לקידומי שכר לכלל החברה
קידום אישי - בין 0%-5% - תלוי ביצועים



נקודות נוספות:

- קליטה בשכר גבוהה מהשכר התחילי במקצועות נדרשים
- מענקים לפי ביצועים לעובדים בשיא טווח השכר
- מנגנון יומי מחלה חדש
- האסדרה כוללת של כלל תנאי השכר וכלל התנאים הסוציאליים
- תחרותיות בגיוס עובדים מקצועיים חדשים ובשימור עובדים קיימים



תודה על ההקשבה

אגף השכר
והסכמי עבודה
משרד האוצר

